

يمكن أن يساهم الاستثمار في مهارات الطفولة بمبلغ 2.54 تريليون دولار في الاقتصاد العالمي

يتوقع شباب العالم وصولاً أفضل إلى المهارات. كيف يمكن للشركات أن تساهم في ذلك

- تشير دراسة استقصائية أجرتها شركة برايس ووترهاوس كوبرز على 5,506 شابًا في سوق العمل إلى أن العاملين الشباب هم الجيل الذي من المرجح أن يقلق بشأن تأثير التقنية على وظائفهم.
- يرسم المسح صورة الاستقطاب بين الشباب الذين لديهم مهارات عالية القيمة في سوق العمل وأولئك الذين لا يمتلكونها.
- يقول 42% فقط من الشباب الذين لديهم نقص في المهارات إنهم يرون أن صاحب العمل يعمل بنشاط على رفع مهارات العمال لسد الفجوات في المهارات. كيف يمكن لمجتمع الأعمال معالجة هذه المشكلة؟

ما رأي الشباب في المهارات؟

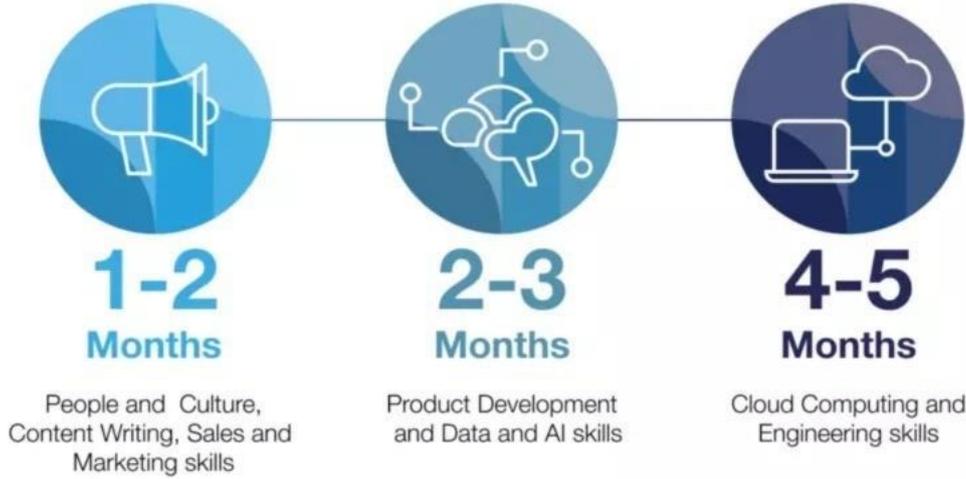
نظرًا لأن أكبر جيل من الشباب في التاريخ بدأ في دخول سوق العمل ، لم يكن هذا السؤال أكثر أهمية من أي وقت مضى. ومع ذلك ، في حين أن هناك زخمًا متزايدًا في القطاعين العام والخاص حول الحاجة إلى تعزيز توفير المهارات ، غالبًا يغيب الشباب عن طاولة المفاوضات. الزخم العالمي للشراكة بين القطاعين العام والخاص حول رفع المهارات إيجابيًا للغاية ، ولكن هذا شيء يجب القيام به مع الشباب ، وليس فقط من أجلهم.

أثناء احتفالنا باليوم العالمي لمهارات الشباب ، سألنا عينة عالمية من 5,506 أشخاص تتراوح أعمارهم بين 18 و 24 عامًا من الناشطين في سوق العمل. تشير النتائج ، التي تعد جزءًا من استطلاع آمال ومخاوف القوى العاملة العالمية ، إلى أن جيلًا منقسماً في قدراته، ولكنه متحد في توقعاته العالية من أصحاب العمل.

من السهل أن نتخيل أن إلمام الشباب بالتقنية يترجم إلى ثقة في قدرتهم على التنقل في الرقمنة المتزايدة لعالم العمل. تشير بياناتنا إلى أن هذا ليس صحيحًا بشكل مباشر. الإلمام بالتقنية يترجم إلى قلق بشأن المخاطر ، وكذلك الوعي بالفرص. هؤلاء العمال الشباب هم الجيل الذي يُرجح أن يقول إنهم قلقون بشأن تأثير التقنية على وظائفهم. علاوة على ذلك ، عندما يبحثون عن أصحاب العمل للحصول على الدعم ، في كثير من الأحيان لا يجدونه. وهم أيضًا الجيل الذي يُرجح أن يشعر بالقلق من أن أرباب عملهم لا يقومون بتدريس المهارات ذات الصلة أو التقنية أو الرقمية.

يرسم المسح صورة استقطاب بين هؤلاء الشباب الذين لديهم مهارات ذات قيمة عالية في سوق العمل وأولئك الذين لا يمتلكونها. أفاد ربع المستجيبين بأن لديهم مهارات غير متوفرة في بلدهم ؛ بينما الخمس يشعرون أنهم لا يملكون تلك المهارات (والباقي في الوسط). الفرق بين هاتين المجموعتين صارخ. أولئك الذين يتمتعون بالمهارات المطلوبة هم أكثر قابلية للرضا عن وظائفهم ، يقولون بأن مدراءهم يستمعون إليهم ، ولديهم خطة للتقدم في حياتهم المهنية ويشعرون بأنهم يحصلون على مكافأة مالية عادلة.

Time needed to start building new skills online in jobs of tomorrow



Source: Coursera data produced for the Future of Jobs Report, World Economic Forum
Presents the days of learning needed for the average worker to gain the level of mastery through Coursera learning.

العمال الشباب هم الجيل الذي يرحب أن يقول إنهم قلقون بشأن تأثير التقنية على عملهم. الصورة: المنتدى الاقتصادي العالمي

من ناحية ، يوضح هذا أن عائد المهارات واضح وحاضر للأفراد. من ناحية أخرى ، يجب أن تركز الجهود على أولئك الذين تم إهمالهم - مجموعة مكونة بشكل غير متناسب من النساء. ربما ينبغي أن نكون أكثر قلقًا بشأن أولئك الذين ليسوا ناشطين في سوق العمل (الذين لم يتم ذكرهم في هذا الاستطلاع) ومن المرجح أن يتخلفوا أكثر عن الركب.

يمثل الاستقطاب القائم على الوصول إلى المهارات مشكلة للمجتمع ، ولكنه يمثل أيضًا مشكلة للشركات. الشركات التي تعتمد على التوظيف لجلب المواهب التي تحتاجها تواجه تحديات أكبر بكثير من الشركات الملتزمة برفع المهارات. اشتدت الحاجة إلى رفع المهارات بسبب الاستقالة الكبرى. عندما يكون 27% من العمال الشباب الذين شملهم الاستطلاع يحاولون بشدة أو من المحتمل جدًا العثور على صاحب عمل جديد خلال الاثني عشر شهرًا القادمة ، فإن الشركات التي تفشل في تلبية حاجة موظفيها للنمو في حياتهم المهنية لن تحافظ على موظفيها. وستكافح من أجل جذب أشخاص جدد. لا توجد استراتيجية رابحة تعتمد ببساطة على الاستفادة من مجموعة الأشخاص الذين لديهم بالفعل مهارات ؛ تحتاج الشركات إلى تنمية هذا التجمع أيضًا.



Image: Statista في عام 2021 ، ترك ملايين الأمريكيين وظائفهم طواعية

في الوقت الحالي ، وفقاً للمسح ، قال 42% فقط من الشباب الذين لديهم نقص في المهارات إنهم يرون أن صاحب العمل يعمل بنشاط على زيادة مهارات العمال لسد الفجوات في المهارات. هناك مجال كبير للشركات للقيام بالمزيد. إن تحقيق هذا الطموح لا يتعلق فقط بالتدريب الرسمي. تلعب القيادة على جميع المستويات دوراً حاسماً في تدريب وتطوير العمال الشباب - سواء أولئك الذين يحتاجون إلى العمل حضورياً أو أولئك الذين يمكنهم العمل عن بُعد. من بين الشباب الذين من المحتمل أن يعملوا عن بعد ، ترغب أغلبية واضحة في قضاء بعض الوقت في مكان عمل فعلي ، ليس أقلها حتى يتمكنوا من التعاون والتواصل الاجتماعي والتعلم.

لكن هناك الكثير الذي تستطيع المنظمة القيام به بمفردها. يلعب مجتمع الأعمال أيضاً دوراً في تعزيز بيئة تركز على المهارات من خلال الشراكات بين القطاعين العام والخاص. حدد تقرير PWC "الوصول إلى نعم" ، بالتعاون مع اليونسيف وجيل بلا حدود ، ثلاث مجالات للتركيز:

- أولاً ، يعد تخطيط المهارات وتحديد أهدافها أمراً بالغ الأهمية في بناء مجموعة من العمال المدربين في مكان عمل رقمي بشكل متزايد. التصنيفات الحالية والنهج المختلفة غير منسقة إلى حد كبير ، مما يجعل قابلية تطوير المهارات صعبة.

- ثانيًا ، يحتاج الناس إلى الوصول إلى المعلومات والفرص ، حتى يتمكنوا من اختيار تعلم المهارات ذات القيمة في سوق العمل.
- أخيرًا ، هناك حاجة للحصول على شهادة حتى يتمكن أصحاب العمل من تحديد ومكافأة الأفراد المهرة ، أينما اكتسبوا هذه المهارات.

تحسين المهارات هو مجرد جزء من الطريقة التي يجب على أصحاب العمل من خلالها جعل أماكن عملهم جذابة وداعمة للعمال الشباب. تُظهر بياناتنا أيضًا رغبة قوية في مكان عمل يمكنهم فيه أن يكونوا ذواتهم الأصلية ويساهمون بشكل إيجابي في المجتمع. أكثر من ثلثي العمال الشباب الذين شملهم الاستطلاع يناقشون القضايا الاجتماعية أو السياسية مع الزملاء، وتقول نسبة مماثلة أنه من المهم للغاية أن يكونوا "أنفسهم الحقيقية" في العمل. أكثر من نصفهم لديهم توقعات عالية بشأن شفافية الشركات فيما يتعلق بالتنوع والشمول والتأثير على المناخ. تعد المهارات جزءًا مهمًا من اللغز، ولكنها ليست الصورة الكاملة.

من خلال تعاوننا مع اليونيسف وجيل بلاحدود Generation Unlimited ، ودعمنا للعمال في جميع أنحاء العالم والتزامنا بصقل مهارات موظفينا ، تأمل PwC أن تلعب دورًا في مواجهة تحدي المهارات. لكن حجم التحدي يتطلب اتخاذ إجراءات عبر الاقتصاد. شهدت السنوات العشرين الماضية تدهورًا كبيرًا في الفرص المتاحة للشباب. في حين أن عدد الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 عامًا قد نما بنسبة 30% ، تشير أرقام منظمة العمل الدولية (ILO) إلى أن مشاركتهم في القوى العاملة قد انخفضت بنسبة 12% تقريبًا. يعد تحسين نظام المهارات العالمي عملاً شاقًا، ولكنه خطوة حيوية نحو عكس هذا الاتجاه وضمان حصول هذا الجيل الجديد من الشباب على الفرص التي يستحقونها.